



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Podnoszenie kompetencji pracowników struktur samorządowych

Author: Agnieszka Wilczyńska

Citation style: Wilczyńska Agnieszka. (2013). Podnoszenie kompetencji pracowników struktur samorządowych. „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” (Z. 63, 2013, s. 123-133)



Uznanie autorstwa - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Agnieszka WILCZYŃSKA
Uniwersytet Śląski
Instytut Psychologii

PODNOSENIE KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW STRUKTUR SAMORZĄDOWYCH

Streszczenie. W artykule podjęto temat podnoszenia kompetencji pracowników samorządowych. Dotyczy on realizacji projektu pt.: Nowe kwalifikacje – twoja kariera (czas trwania projektu: od czerwca 2009 roku do kwietnia 2011 roku), który był finansowany w ramach Programu Operacyjnego Ludzki.

W artykule omówiono kontekst współczesnego rynku pracy oraz założenia teoretyczne, na których autorka oparła konstrukcję modelu kształtowania kompetencji w projekcie Nowe Kwalifikacje – twoja kariera. Zaprezentowano założone oraz zrealizowane cele, sposób ich osiągania i wyniki. Podjęto także próbę interpretacji wyników w kontekście wymagań współczesnego rynku pracy.

IMPROVING COMPETENCES OF LOCAL GOVERNMENT EMPLOYEES

Summary. This work is about improving the competence of local government employees. The main theme of the article is project New skills – your career (project duration: from June 2009 to April 2011), funded by Operational Programme: Human Resources.

The article discusses the context of the modern labor market and the theoretical assumptions, which was used by author as a base of a model of competence in the design development of New Qualifications – your career.

The author presented established and implemented goals and the ways to achieve these objectives and results. It is also an attempt to interpret the results in the context of the requirements of the modern labor market.

1. Wstęp

W polskiej rzeczywistości XXI wieku znaczące stało się tworzenie i rozwijanie narzędzi pomocy psychologicznej oraz projektowanie nowoczesnych szkoleń wspierających zawodową kondycję osób na rynku pracy. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych i naszych unijnych sąsiadów pokazały, że stosowanie kompleksowych, nowoczesnych progra-

mów wsparcia i szkoleń wzmacnia skuteczność radzenia sobie z dynamicznymi zmianami w miejscu pracy.

Dobór narzędzi do diagnozowania potrzeb i przygotowania profilu szkoleń powinien opierać się na wiedzy o sposobie przeżywania i zachowania się osób w sytuacji zmiany oraz trafnej interpretacji analiz rynku pracy pod kątem wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia (tzw. zapotrzebowanie na kompetencje).

Jak pokazują współczesne analizy, budowa współczesnego etosu pracy powinna zawierać element otwartości człowieka na zmiany na rynku pracy, pozbawiać lęku przed oceną, dawać poczucie skuteczności i realizowania siebie, bez narażania na stereotypowe widzenie siebie i innych. Narzędzia wykorzystywane w ramach takich działań powinny służyć stworzeniu człowiekowi optymalnych warunków adaptacji społecznej i zawodowej przy korzystaniu z otoczenia naturalnej konkurencji.

Skuteczne radzenie sobie na rynku pracy to w obecnych czasach wyzwanie dla osób o znacznym potencjale umiejętności i doświadczeń. Analizując strukturę zatrudnienia nie-trudno zauważyć, że nawet na mniej wymagające stanowiska pracy przyjmowane są osoby o najwyższych kwalifikacjach, ponadto przeważa wskaźnik zatrudnienia mężczyzn nad wskaźnikiem poziomu zatrudnienia kobiet. W obecnych czasach podkreśla się fakt niekorzystnej sytuacji kobiet na rynku pracy, niski wskaźnik ich zatrudnienia oraz wysoką stopę bezrobocia.

Projekt: Nowe kwalifikacje – twoja kariera, jako przykład dopasowania struktury szkoleń do potrzeb pracowników

Przykładem na realizację programu budowania współczesnego etosu pracy bazując na szkoleniach przygotowanych pod potrzeby jest projekt realizacji kompleksowych szkoleń językowych, informatycznych i interpersonalnych wspierających kształtowanie kompetencji pracowników jest projekt realizowany przez blisko dwa lata (w okresie od czerwca 2009 do kwietnia 2011 roku) przez Fundację Domena Rozwoju w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013.

Działania projektu oparły się na następujących założeniach (Wilczyńska-Kwiatek, 2007; Wilczyńska-Kwiatek i Bargiel-Matusiewicz, 2008):

- spersonalizowane wsparcie każdego z uczestników – doradztwo indywidualne,
- zwiększenie kompetencji zawodowych uczestników przez uzupełnienie lub/i aktualizację kwalifikacji zawodowych,
- zwiększenie kompetencji w zakresie umiejętności psychospołecznych,
- przygotowanie teczki kwalifikacji (certyfikaty),
- wytworzenie nawyku samokształcenia i podnoszenia kwalifikacji,
- wykształcenie w uczestnikach trwałej gotowości do zmian i płynnej adaptacji do zmian w miejscu pracy,

- zwiększenie atrakcyjności pracownika przez kompleksowy rozwój osobowościowy, społeczny i zawodowy.

Celem strategicznym projektu było zwiększenie kompetencji osobistych i umiejętności zawodowych uczestników projektu. Realizacja projektu pozwoliła na podwyższenie, uzupełnienie i zdobycie nowych kwalifikacji z zakresu IT, zdobycia umiejętności językowych oraz umiejętności psychospołeczno-interpersonalnych.

2. Udział kobiet w szkoleniach

W Projekcie podjęto także zagadnienie radzenia sobie w sytuacji zmiany wymagań pracy przez kobiety. Sytuacja kobiet na rynku pracy określana jest przez wielu badaczy jako „gorsza”, dla których „szklany sufit” porównań z mężczyzną jest barierą awansu zawodowego i możliwości zajmowania wyższych stanowisk (Titkow, 2003).

W projekcie postawiono aktualne pytanie: w jakim stopniu, w obecnych, czasach zwiększenie zatrudnienia kobiet zależy od ich osobistych kompetencji i konstruktów osobowości, a w jakim jest wynikiem podziału na role społeczne, specyfiki lokalnego środowiska, przypadku, szczęścia etc.

Płeć, jak się okazuje, stanowi istotny wyznacznik sposobu radzenia sobie zarówno w sytuacji pracy, jak i w sytuacji bezrobocia. Stereotypy w zakresie pełnionych ról społecznych i zawodowych sugerują zarówno kobietom, jak i mężczyznom określone zachowania zaradcze, dostępne stanowiska i zawody. Zgodnie z naciskami kulturowymi, kobieta zajmuje się domem i opiekuje się dziećmi, a mężczyzna szuka zatrudnienia (Titkow, 2003; Bańka, 2002). Niewiele historii rodzinnych przełamuje ten stereotyp i pozwala kobiecie realizować się zawodowo, a mężczyźnie zajmować się prowadzeniem domu.

Rosną wymagania wobec pracujących kobiet, także wychowujących małe dzieci. Pracodawcy oczekują od nich pełnego zaangażowania czasowego w wykonywaną pracę, pozostawiania w razie potrzeby po godzinach i dyspozycyjności w wybrane dni wolne. Konflikt stawianych przez siebie samą i oczekiwań społecznych wymogów utrudnia skuteczne radzenie sobie na rynku pracy. Mężczyźni częściej zatrudniają się w pracy zmianowej, zlecanej, na zastępstwo – korzystając z różnych form zatrudnienia elastycznego. Kobieta zapewniając stabilizację rodzinie, przez swoją rolę społeczną, staje się mniej mobilna zawodowo, pracuje chałupniczo lub dorywczo z wyłączeniem pracy zmianowej i tej poza miejscem zamieszkania. Dyspozycyjność czasowa i przestrzenna kobiet jest dodatkowo ograniczana przez spostrzegane własne, zawężone możliwości działania lub przez pryzmat adresowanych wobec niej stereotypów otoczenia społecznego. W wielu przypadkach jest oczywiste, że pracodawcy chętniej przyjmują do pracy mężczyzn, w sytuacji starania się o to samo stanowisko przez kobietę.

Poczucie zawężonego terytorium rozwoju zawodowego wpływa na pogorszenie funkcjonowania psychicznego i społecznego kobiety, spadek motywacji, a w miarę upływu czasu – na zachwianie poczucia własnej tożsamości zawodowej, zmianę spostrzeganego wizerunku własnego, spadek wiary w siebie i obniżenie samooceny (Wilczyńska-Kwiatek, 2004; 2007). Wykształcenie wyższe przestało stanowić przepustkę do pracy – w ostatnich latach najsilniej, bo, jak pokazują dane czterokrotnie wzrosła liczba bezrobotnych posiadających wysokie kwalifikacje i ukończone studia.

Autostereotypowi spostrzeganie sobie przez kobiety stanowi rodzaj dodatkowego samoutrudnienia. Kobiety pełniące aktywne funkcje związane z macierzyństwem i wychowaniem dzieci mają poczucie ograniczonej mobilności przestrzennej, która faktycznie zawęża możliwości dostosowawcze. Matki wychowujące kilkoro dzieci są przekonane o swoich realnie mniejszych szansach pełnego udziału w życiu społecznym i zawodowym, wycofują się z realizacji ambitnych celów zawodowych, zadowolają się pracami mało płatnymi, poniżej własnych kompetencji, w czasie przebywania dziecka w instytucji opiekuńczej. Poszukują wsparcia w instytucjach społecznych, zmniejszają własne oczekiwania, obniżają samodzielność, rezygnują z aspiracji (Reszke, 1999).

Kobiety częściej niż mężczyźni przejawiają wyuczoną bezradność, niską samoocenę, niewiarę we własne siły, poczucie podległości w stosunku do partnera w kwestiach zawodowych i zarobkowych (Bańka, 1992).

Kobiety spotykają się z wieloma formami dyskryminacji w życiu zawodowym – poczynając od momentu startu zawodowego, aż po realizowanie obowiązku pracy i uzyskiwane wynagrodzenie. Z jednej strony kobietom stawiane są wyższe wymagania dotyczące wykształcenia i posiadanych kompetencji, z drugiej oczekuje się od nich zobowiązania, że będą wywiązywały się z roli matki (Titkow, 2003). Ograniczony jest także zakres zawodów realizujących stereotyp kobiecy (Strykowska, 1992). W staraniu się o pracę w pozostałych zawodach konkurencja jest ogromna.

Okres transformacji przyniósł spadek aktywności zawodowej kobiet. Ich aktualna sytuacja społeczna i zawodowa jest określana jako rzeczywiście trudna. To sytuacja zagrożenia i niepewności, pełna identyfikowanych przez kobiety upokorzeń. Problemy piętrzą się już na etapie próby zdobycia pracy – rekrutacji i selekcji. Kobiety znoszą więcej odmów przyjęcia do pracy i niższych propozycji wynagrodzeń, na stanowiskach pokrewnych tym, zajmowanym przez mężczyzn stawia się im większe oczekiwania zawodowe (jw.).

Bariery zewnętrzne mają wpływ na budowanie barier wewnętrznych, wycofywanie się z aktywności, unikanie porażek.

Ograniczony jest także zakres zawodów realizujących stereotyp kobiecy (Strykowska, 1992).

W staraniu się o pracę (w pozostałych zawodach) konkurencja jest ogromna. Projekt, w którym brały udział w większości kobiety miał na celu nie tylko zwiększenie kompetencji zawodowych w obszarze wykonywanej pracy, ale także wzmocnienie poczucia skuteczności

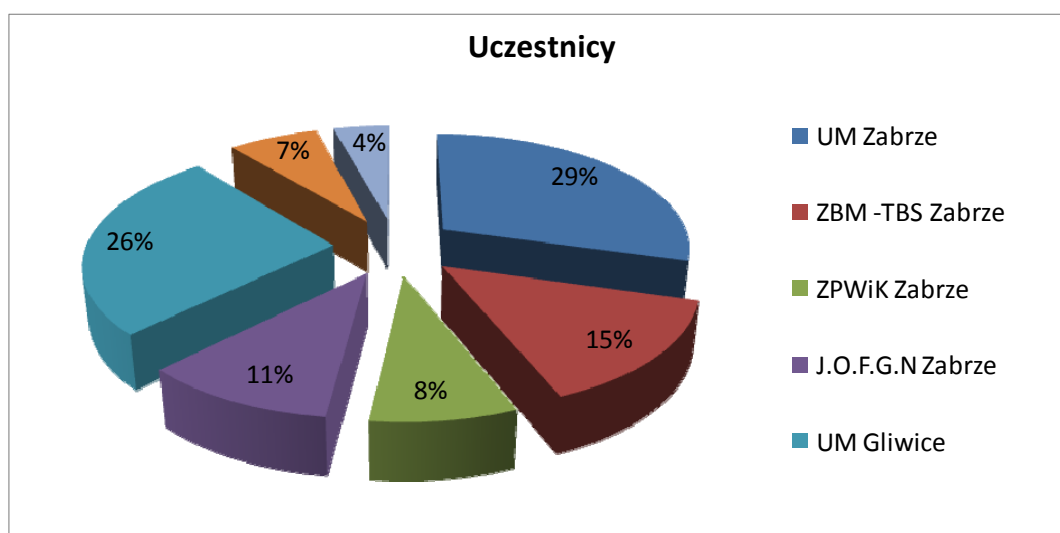
i pewności w sytuacjach zawodowych i międzyludzkich. Szkolenia interpersonalne miały na celu wzmocnienie pozycji w grupie pracowniczej, wyuczenie umiejętności rozwiązywania konfliktów, autoprezentacji oraz innych umiejętności społecznych.

W szkoleniach projektu brało udział przeszło 70% kobiet.

3. Struktura grup szkoleniowych pod względem miejsca zatrudnienia

W projekcie wzięli udział pracownicy samorządowi oraz pracownicy spółek z obrębu Gliwic i Zabrze, wymienionych poniżej (strukturę procentową obrazuje rys. 1):

- Urząd Miasta Zabrze,
- Urząd Miasta Gliwice,
- Zarządu Budynków Mieszkaniowych – Towarzystwa Budownictwa Społecznego w Zabrzu,
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Gliwicach,
- Zabrzańskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Zabrzu,
- Jednostka Obsługi Finansowej Gospodarki Nieruchomościami,
- Starostwo Powiatowe w Gliwicach,
- Muzeum w Gliwicach,
- Zarząd Dróg Miejskich w Gliwicach,
- Zakład Gospodarki Mieszkaniowej w Gliwicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Zabrzu.



Rys. 1. Diagram nr 1. Struktura procentowa uczestników szkoleń pod względem miejsca zatrudnienia

Fig. 1. The percentage of trainees divided by place of employment

Źródło: opracowanie własne.

Szkolenia realizowane były w ramach trzech głównych modułów:

- szkolenia komputerowe,
- szkolenia z języka obcego,
- szkolenia z zakresu doskonalenia umiejętności psychospołecznych.

Przed rozpoczęciem udziału w szkoleniach uczestnicy projektu spotykali się z doradcą (doradca zawodowy, coach, psycholog), celem przygotowania Indywidualnego Planu Działania.

4. ECDL – European Computer Driving Licence – przebieg szkoleń

W sumie uruchomiono 32 grupy podstawowe lub zaawansowane w zakresie szkoleń ECDL, CAD oraz przeprowadzono egzaminy ECDL START, CORE, CAD .

Certyfikat umiejętności komputerowych nie przypadkiem został określony mianem „European Computer Driving Licence” – w dosłownym tłumaczeniu: „Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy”. W dynamicznym społeczeństwie informacyjnym znaczenie ECDL można bowiem porównać ze znaczeniem, jakie dla dorosłego obywatela i wykwalifikowanego pracownika ma dziś licencja na prowadzenie samochodu – można bez niego przeżyć, ale ze wszech miar lepiej ją mieć.

Korzyści dla posiadacza certyfikatu ECDL:

- wzrost pozycji na rynku pracy,
- większa pewność utrzymania zatrudnienia,
- wzrost mobilności,
- wzrost szans na rynku pracy w Europie i na świecie.

ECDL opracowano również z myślą o pracodawcach. Przyjmując nowego pracownika posiadającego certyfikat mamy pewność, że osoba ta nie będzie tracić czasu na zgłębianie podstawowych funkcji oprogramowania ani też na ręczne wykonywanie czasochłonnych operacji, które można wykonać kilkoma kliknięciami myszki.

Korzyści dla pracodawcy:

- wzrost wydajności i jakości pracy,
- redukcja kosztów,
- wzrost rentowności wydatków na informatyzację,
- wzrost efektywności wykorzystania zasobów IT.

Korzyści dla społeczeństwa:

- podwyższa ogólny poziom kompetencji informatycznych,
- otwiera drzwi do społeczeństwa informacyjnego,
- korzystnie wpływa na unowocześnienie gospodarki kraju.

Korzyści dla społeczeństwa:

- podwyższa ogólny poziom kompetencji informatycznych,
- otwiera drzwi do społeczeństwa informacyjnego,
- korzystnie wpływa na unowocześnienie gospodarki kraju.

5. Szkolenia językowe, przebieg i rezultaty

W ramach szkoleń językowych uruchomiono 25 grup nauczania języków angielskiego oraz niemieckiego, przeprowadzono indywidualne konsultacje, zajęcia e-learningowe, a także egzaminy w zakresie uzyskania certyfikatów TOEIC i WiDaF.

Egzaminy TOEIC:

- międzynarodowy certyfikat potwierdzający znajomość języka angielskiego w środowisku biznesowym – w ramach projektu uzyskało go 177 osób,
- najczęściej zdawany egzamin językowy na świecie – rocznie 6 mln przeprowadzanych egzaminów,
- jest uznawany przez służbę cywilną w Polsce w postępowaniu kwalifikacyjnym.

Tabela 1

Rezultaty zrealizowanych szkoleń, w postaci zdobytych umiejętności, potwierdzonych certyfikatem lub zdany egzaminem

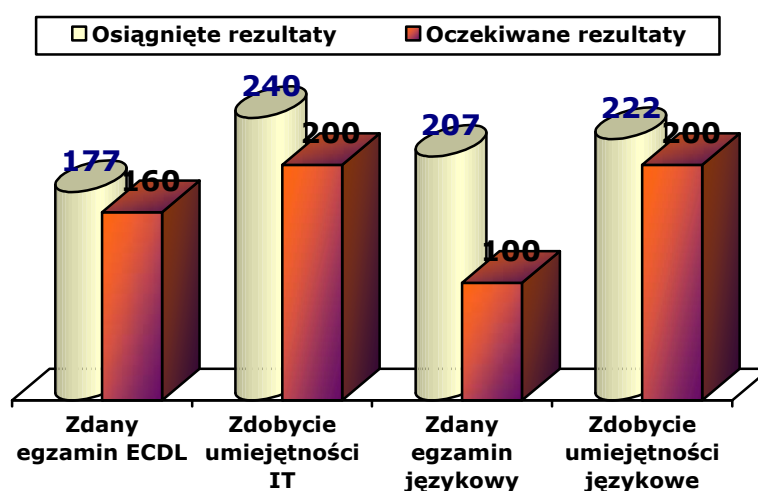
	Zakładane rezultaty	Osiągnięte rezultaty	%
Zdany egzamin ECDL	160 osób	177 osób	110%
Zdobycie umiejętności IT potwierdzonych certyfikatem	200 osób	240 osób	120%
Zdany egzamin językowy	100 osób	207 osób	207%
Zdobycie umiejętności językowych	200 osób	222 osoby	111%

Źródło: opracowanie własne.

Widać (Deutsch als Fremdsprache in der Wirtschaft), że:

- egzamin przeznaczony do testowania znajomości języka niemieckiego w biznesie, w środowisku pracy. WiDaF jest wykorzystywany przez firmy jako narzędzie do pomiaru efektywności szkoleń, certyfikacji oraz selekcji pracowników,
- w ramach projektu uzyskało go 31 osób,
- powstał w 1996 roku, stworzony przez Niemiecko-Francuską Izbę Handlową,
- Rezultaty w postaci zdanych egzaminów oraz zdobycia umiejętności potwierdzonych certyfikatem obrazuje tabela 2.

Należy także podkreślić, że osiągnięte rezultaty znacznie przekroczyły zakładane rezultaty na etapie prognozowania, co pokazuje rys. 2.



Rys. 2. Proporcje pomiędzy osiągniętymi a oczekiwanymi rezultatami

Fig. 2. The achieved and the expected results

Źródło: opracowanie własne.

6. Przebieg szkoleń interpersonalnych

W ramach projektu uruchomiono także grupy szkoleniowe w zakresie kompetencji interpersonalnych. Jako podaje A. Bandura – trudność w aktywnej realizacji zadań wynika przede wszystkim z braku wiary we własną skuteczność (Bandura, 1982).

Wzrost poczucia samoskuteczności i umiejętności funkcjonowania w sytuacjach trudnych oraz poziomu samooceny i samoakceptacji jest jednym z kluczowych czynników satysfakcji z wykonywanej pracy, a przez to efektywności pracownika.

Uczestnicy szkoleń nabywali umiejętności psychospołecznych, zwiększających efektywność kontaktów społecznych, w tym:

- kształcenia pozytywnego wizerunku, umiejętności autoprezentacji i autopromocji,
- wykorzystywania posiadanych umiejętności organizowania życia prywatnego jako atutów w aspekcie efektywnego pracownika i przedsiębiorcy. W ramach szkoleń interpersonalnych uruchomiono 32 grupy szkoleniowe (na jedno szkolenie przypadało 20 godzin).

Tematyka szkoleń:

- Komunikacja interpersonalna
- Autoprezentacja i wystąpienia publiczne
- Negocjacje i praca w zespole
- Planowanie, zarządzanie sobą w czasie oraz metody radzenia sobie ze stresem
- Praca w grupie, efektywne funkcjonowanie w zespole pracowniczym
- Sztuka skutecznej autoprezentacji.

Aktywizacja zawodowa grupy kobiet nie jest łatwym zadaniem ze względu na bariery identyfikowane zarówno po stronie samych kobiet, jak i otoczenia społecznego i zawodowego.

Omawiane projekty mają na celu pomoc uczestnikom we wzmocnieniu ich konkurencyjności na rynku pracy, dostosowaniu umiejętności do aktualnego i przewidywanego zapotrzebowania na rynku zatrudnienia oraz rozwijaniu tych umiejętności i wiedzy, które są niezbędne do efektywnego funkcjonowania w relacjach społecznych.

7. Przewidywane długoterminowe rezultaty

Kompleksowy udział osób w szkoleniach, doradztwie zawodowym i grupowym szkoleniu psychologicznym mają na celu:

- zmianę na postawy prewencyjne; aktywne, wytrwałe w dążeniu do realizacji celów, a przede wszystkim odporne na zmiany w środowisku pracy,
- wzrost poczucia samoskuteczności i umiejętności funkcjonowania w sytuacjach trudnych,
- podniesienie poziomu samooceny i samoakceptacji,
- nabycie umiejętności psychospołecznych zwiększających efektywność kontaktów społecznych w zespole pracowniczym,
- wykształcenie pozytywnego wizerunku, kontaktu z klientem, umiejętności autoprezentacji i autopromocji,
- wykorzystywanie posiadanych umiejętności organizowania życia prywatnego jako atutów w aspekcie efektywnego pracownika i przedsiębiorcy.

Podstawowym założeniem metodologicznym projektów jest trafność i planowość działań, uwzględniająca podmiotowość jednostki, jej potrzeby i domeny rozwoju w aspekcie lokalne-

go środowiska społecznego i zawodowego oraz spostrzeganego wizerunku własnego. Oznacza to niemalże spersonalizowane wsparcie każdego uczestników w procesie integracji społeczno-zawodowej, przez stworzenie indywidualnej strategii działań i rozwiązywania problemów.

Programy pomocy nie mogą być jednak traktowane jako panaceum na wszelkie trudności w miejscu pracy. Skuteczne funkcjonowanie pracowników w środowisku pracy wymaga własnego, rzetelnego przygotowania i profesjonalnego postępowania (Wilczyńska-Kwiatek, 2004b).

Projekty i szkolenia unijne nie zapewniają dostarczenia uczestnikom niepodważalnych korzyści, lecz stwarzają takie warunki udzielanego wsparcia, które pomogą rozwiązywać problem, także w przyszłości. W czasie udziału w Projekcie uczestnicy otrzymali możliwość udziału w konsultacjach indywidualnych ukierunkowanych na rozwiązywanie specyficznych problemów.

Sposób działania w projektach i rodzaj wykorzystywanych narzędzi służyły stworzeniu uczestnikom programu klimatu bezpieczeństwa i profesjonalnego oparcia, przy jednoczesnym unikaniu kreowania iluzji nieodzownego sukcesu.

Należy jednak dodać, że programy szkoleń realizowanych w ramach projektów unijnych nie doczekały się standaryzacji. Są metodą specyficzną dla firm doradczych i szkoleniowych, które je współrealizują.

Bibliografia

1. Bandura A., 1982: Self-efficacy mechanizm In human agency. "American Psychologist", No. 37, p. 122-147.
2. Bańka A., 1992: Jak wygląda psychologiczny portret bezrobotnego?, [w:] Bańka A.: Bezrobocie podręcznik pomocy psychologicznej. Poznań, s. 321.
3. Boni M., Żak-Rosiak E., 2002: Bezrobocie – co robić? Poradnik outplacementu. Warszawa.
4. Boni M., 2003: Analizy rynku pracy. Materiał szkoleniowy „Akademii Outplacementu”. Suwałki.
5. Chruden H.J., Herman A.W.: Managing Human Resources South-Western Publishing Co.Cincinnati, s. 210.
6. Hendler A., 1998: Outplacement, czyli troskliwie pa pa. „Businessman Magazine”, No. 84.
7. Kelvin P., Jarrett J.E., 1985: Unemployment. Its social psychological effects. London-New York-Rochelle-Melbourne-Sydney.

8. Ratajczak Z., 1998: Psychologiczne koszty pracy a podmiotowość człowieka, [w:]: Psychologiczne i społeczne koszty aktywności człowieka, (red.) Z. Ratajczak. Katowice.
9. Titkow A., 2003: Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Warszawa.
10. Wilczyńska-Kwiatek A., 1996: Przeciwdziałanie bezrobociu w Polsce i we Francji na przykładzie województwa katowickiego i regionu Owernia. „Rynek Pracy”, nr 1/49.
11. Wilczyńska-Kwiatek A., 2004a: Psychologiczny portret własny w sytuacji utraty pracy. [w:] „Psychologia. Badania i Aplikacje”, t. 6, Bezrobocie jako wyzwanie, (red.) Z. Ratajczak. Katowice.
12. Wilczyńska-Kwiatek A. 2004b.: Rynek pracy i rynek pomocy, [w:] Psychologia bliżej życia, s. Chowanna, t. 2(23), (red.) Popiołek K. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 42-53.
13. Wilczyńska-Kwiatek A.: Psychologiczne wyznaczniki radzenia sobie bezrobotnych kobiet, [w:] Płeć a wybrane problemy społeczne, s. Chowanna, t. 1, 28. (red.) Mandal E. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, 2007, s. 39-53.
14. Wilczyńska-Kwiatek A, Bargiel-Matusiewicz K. Contemporary picture of women's unemployment. Personality conditioning of unemployment and its consequences for psychic health. Archives of Psychiatry and Psychotherapy, 2008, 10(4), p. 63-68.

Abstract

Professional activation of a group of women is not an easy task because of the barriers identified by both the women themselves, as well as social and professional environment. These projects are designed to help participants strengthen their competitiveness in the labor market, adapting skills to the current and expected demand in the employment market and to develop the skills and knowledge that are necessary for effective functioning in social relationships.